



Política Educativa

de la Policía Nacional de Honduras

Tegucigalpa, M.D.C., 2019

Introducción

La **Política Educativa de la Policía Nacional de Honduras** debe conducir al rediseño y el desarrollo pedagógico-institucional de la Dirección Nacional de Educación Policial, en tanto que órgano rector del Sistema de Educación Policial (SEP), en tanto que la nueva Ley Orgánica de la Policía manda que siga funcionando como tal en la ejecución de las políticas de formación inicial de nuevos policías y formación continua y perfeccionamiento policial de los funcionarios en servicio.

El *Plan Estratégico de la Dirección Nacional de Educación Policial 2018-2020* se enmarca en el **Plan Estratégico de la SEDS y de la PNH para la Reforma Policial Efectiva 2015-2022**; como tal, es una concreción y ulterior desarrollo del proceso de revisión de la planificación estratégica realizada a lo largo de 2017.

La DNEP sigue, ejecuta y cumple las directrices emanadas del Alto Mando; adicionalmente, también genera y dirige políticas específicas de educación policial para garantizar la formación inicial y la formación continua (la profesionalización, la especialización y el desarrollo profesional) de los miembros de la Carrera Policial; y para garantizar la producción y reproducción del conocimiento policial especializado. En tal sentido, la DNEP cuenta con un conjunto de diez políticas de educación policial, las que gestiona para el mejor cumplimiento de su Misión:

1. Política de Gestión Institucional del Sistema de Educación Policial (SEP).
2. Política de Formación, Especialización y Perfeccionamiento del Talento Policial.
3. Política de Gestión Pedagógico-Curricular para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Policial.
4. Política de Incorporación de las TIC's en la Educación Policial.
5. Política de Derechos Humanos y Ciudadanía en la Formación Policial.

- 6.** Política de Investigación Científica y Social del Campo de la Seguridad.
- 7.** Política Editorial para la Difusión del Conocimiento y la Doctrina Policial.
- 8.** Política de Formación para el Fortalecimiento del Vínculo Policía-Comunidad.
- 9.** Política de Profesionalización, Especialización e Institucionalización de la Docencia como un Campo Laboral con Sentido de Desarrollo Profesional de Carrera
- 10.** Política de Internacionalización de la Educación Policial Hondureña.

Cada una de las diez políticas que integran la **Política Educativa de la PNH** presenta un estado de la situación, que en unos casos puede ser problemática, pero en otras pueden ser situaciones de brechas ventajosas, presenta el alcance que tiene la política, el o los propósitos a los que pretende coadyuvar, los componentes de las políticas y, por último, los programas, los proyectos o las medidas con las que las políticas orientarán el trabajo del Sistema de Educación Policial.





Política Educativa

de la Policía Nacional de Honduras

3



1.

Política de Gestión Institucional del Sistema de Educación Policial (SEP)

Estado de la situación:

El principal problema del Sistema de Educación Policial ha sido su falta de coherencia entre la naturaleza de su Misión y su estructura organizacional, la disfuncionalidad de sus órganos de Gobierno y la indefinición institucional de sus academias.

En los órganos de Gobierno siempre se manifestó una bicefalía entre la Rectoría del SEP y la Rectoría de la UNPH, con una doble desventaja: mientras que la Rectoría de la UNPH no tenía peso en los órganos de Gobierno policial, la Rectoría del SEP no tenía peso en los órganos de Gobierno de Educación Superior.

Al menos una academia (la ANAPO) sigue enfrentando dificultades de pertinencia entre el diseño legal-institucional que la describe como una Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por un lado, y su naturaleza funcional que forma Oficiales de Policía pero no abogados ni sociólogos, por otro lado.

Alcance:	<ul style="list-style-type: none">Delimitación de los órganos de Gobierno del SEP.La conversión institucional de academias a centros universitarios.La conversión de la Facultad en Centro regional o Centro Asociado.La conversión cultural de la ANAPO.
Propósito:	La Política de Gestión Institucional del Sistema de Educación Policial (SEP) busca clarificar la estructura organizacional de Gobierno del SEP (DNEP-Rectoría de la UNPH) y los roles institucionales de las Academias de formación policial para el adecuado cumplimiento de la Misión del desarrollo profesional de los miembros de la PNH.

La *Política de Gestión Institucional del Sistema de Educación Policial (SEP)* tiene **cuatro componentes**:

- la arquitectura de la gobernanza y gobernabilidad de la educación policial hondureña;
- el rediseño organizacional de la DNEP/UNPH;
- la reconversión institucional y Regional del ITP y de la EIC;
- el rediseño organizacional y reconversión cultural de la ANAPO.

i. LA ARQUITECTURA DE LA GOBERNANZA Y GOBERNABILIDAD DE LA EDUCACIÓN POLICIAL HONDUREÑA

La arquitectura de la gobernanza y gobernabilidad de la educación policial hondureña pasa por la articulación entre los órganos de Gobierno del Sistema de Educación Policial y la misión institucional de cada uno de los “organismos policiales” o academias que cumplen funciones formativas. Lo anterior garantiza no solo el buen Gobierno de las academias sino que también la sostenibilidad y la legitimidad de la educación policial y el desarrollo profesional de la PNH.

Tres son los órganos de Gobierno del Sistema de Educación Policial: la SEDS, la Dirección General de la PNH y la Dirección Nacional de Educación Policial; cada una de las anteriores instancias tiene competencias funcionales delimitadas sobre la educación policial;

- En tanto que órgano político encargado de controlar y dirigir la PNH, la SEDS lidera los procesos de depuración, reforma y refundación de la PNH y su Sistema de Educación Policial; y en tanto que encargada de diseñar y desarrollar las políticas de seguridad y de emitir las directrices administrativas y funcionales, la SEDS hace el direccionamiento y la gestión política estratégica de las políticas educativas de formación policial, establece la Visión y marca el Norte de la Institución Policial.
- La Dirección General de la PNH, en coordinación con la Dirección de Planeamiento, Procedimientos Operativos y Mejora Continua, levantará periódica y regularmente los diagnósticos de necesidades de formación de los cuerpos operativos de la PNH
- La DNEP es el órgano de Gobierno del Sistema Policial que debe planificar, organizar, dirigir y evaluar el funcionamiento de las academias y la implementación de los programas académicos de formación policial de todas las Escalas.
- Las academias de formación policial son las instancias ejecutivas de la formación policial y como tal implementan los programas de formación policial.

ii. EL REDISEÑO ORGANIZACIONAL DE LA DNEP/UNPH

El *rediseño organizacional de la DNEP/UNPH* es la medida que debe garantizar el buen Gobierno de la educación policial, evitar las duplicidades y facilitar la mejora del nivel académico de la formación policial. Para ello son necesarias las siguientes cuatro medidas:

- fusión de DNEP y Rectoría de UNPH;
- hacia una Universidad Gestora;
- que la UNPH le dé cobertura normativa de los programas de las academias del SEP; y
- la redacción, aprobación y publicación de un nuevo estatuto de la UNPH.

FUSIÓN DE DNEP Y RECTORÍA DE UNPH

La fusión de la DNEP y de la Rectoría de la UNPH tiene los beneficios de

- eliminar la bicefalía en los órganos de Gobierno;

- evitar las duplicidades;
 - establecer un referente para la gobernanza de las academias;
 - establecer la Unidad de Mando; y,
- más importante aún, la fusión de la DNEP y de la Rectoría de la UNPH facilitará
- establecer un modelo de sucesión que especializará la función directiva del Sistema.

LA UNPH HACIA UNA UNIVERSIDAD GESTORA

En tanto que la Rectoría se integra en el Gobierno del SEP, y tomando en cuenta que el Decreto Legislativo 18-2017 Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad y de la Policía Nacional de Honduras creó el Centro de Capacitación para Policías, Clases y Sub Oficiales (CCPCS) y el Centro de Capacitación para Oficiales de Policía (CCOP) que se encargarán respectivamente de los cursos de ascenso de la Escala Básica y de la Escala de Oficiales (quehacer preponderante de la UNPH anteriormente), la UNPH –excepción hecha de los programas de Postgrado– se desliga de la función de ejecutar programas de formación policial. En cambio, la UNPH deberá asumir la siguiente función:

- facilitar a la DNEP hacer la gestión académica de la planificación, la organización, la dirección y evaluación de las academias y los programas de formación policial.

COBERTURA NORMATIVA DE LA UNPH A LAS ACADEMIAS Y SUS PROGRAMAS DE FORMACIÓN POLICIAL

Una vez que el requisito académico mínimo de ingreso al ITP es contar con la Educación Media certificada, la educación policial está lista para aumentar el nivel académico en que ocurre la formación. Ello quiere decir que la formación inicial y la formación continua que ofrece el SEP pueden ocurrir –y es deseable que ocurran– en el nivel universitario. En consecuencia, la DNEP y Rectoría de la UNPH debieran

- implementar progresivamente el Programa de Conversión de las Academias en Centros Regionales de –o en Centros Asociados a– la UNPH. En una primera etapa este Programa deberá priorizar al ITP y a la EIC.

LA REDACCIÓN, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DE UN NUEVO ESTATUTO DE LA UNPH

Elevar las academias al nivel universitario para que la UNPH les dé cobertura académica exige de la DNEP y Rectoría de la UNPH la medida de

- redactar y gestionar la aprobación de un nuevo Estatuto de la UNPH, y publicarlo en el Diario Oficial La Gaceta.

Un nuevo Estatuto debiera darle dimensión legal a la nueva realidad institucional de las academias sino que también corregir las incongruencias entre el diseño legal-institucional de algunos Cuerpos (academias) y su naturaleza funcional.

iii. LA RECONVERSIÓN INSTITUCIONAL Y REGIONAL DEL ITP Y DE LA EIC

La reconversión *institucional y Regional del ITP y de la EIC* debe responder al mandato y proyecto Presidencial de convertir tanto el ITP como la EIC en Centros Regionales de Formación Policial (centros internacionales para Centro América y el Caribe). Dado que estos Centros deben convertirse también en Centros de Educación Superior (CES), la DNEP y Rectoría de la UNPH deben implementar

- ◆ el Proyecto de Reconversion Institucional en CES y Regional del ITP; y
- ◆ el Proyecto de Reconversion Institucional en CES y Regional de la EIC.

Además de Centros de Educación Superior (CES), por Centro Regional se entiende el alcance de Centro Internacional para Centro América y el Caribe de Formación Policial.

iv. EL REDISEÑO ORGANIZACIONAL Y RECONVERSIÓN CULTURAL DE LA ANAPO

El *rediseño organizacional y reconversión cultural de la ANAPO* debe habilitar a la ANAPO para el cambio cultural en la formación de los Oficiales de Policía en el grado de Sub Inspectores; si los Agentes de Policía se forman con Enfoque de Policía Comunitaria y por Competencias, los Oficiales de Policía también deben ser formados con el mismo Enfoque. Para ello, la DNEP y Rectoría de la UNPH debe diseñar medidas tendientes a

- ◆ implementar el cambio cultural que permita la transición de la formación castrense a la formación policial de orientación ciudadana; y
- ◆ hacer las reformas para que la ANAPO deje de ser la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales (ya que no forma abogados ni sociólogos), y que funcione como un Centro Regional Universitario o un Centro Asociado, más pertinente a su naturaleza de academia policial.

2.

Política de Formación, Especialización y Perfeccionamiento del Talento Policial



Estado de la situación:

Con excepción de la formación inicial de los Oficiales de Policía en la ANAPO y de los programas de postgrado de la UNPH, toda la formación policial ha estado caracterizada históricamente por adherir a formatos académicos de educación no formal y circunscribirse al alcance de la capacitación.

Tradicionalmente la educación policial no ha diferenciado entre formación inicial y formación continua, entre formación y capacitación; aunque no es una característica exclusiva del hondureño.

En los últimos años se convirtió al ITP en un Centro de Educación Formal y se desarrolló un programa de educación terciaria, orientado al mundo laboral, el Técnico Universitario en Ciencias Policiales con Orientación en Seguridad Comunitaria. Igualmente, la ANAPO abrió la grilla de modalidades de formación de Oficiales (al menos tres programas) y diseñó una nueva licenciatura, esta vez en Administración Policial.

	Por su parte, la UNPH rediseño su oferta académica de postgrado pensando en especialidades policiales y de seguridad, por lo que puede decirse que la DNEP esta en condiciones de liderar el salto cualitativo de la formación policial hondureña.
Alcance:	<ul style="list-style-type: none">■ La organización de los tramos de formación del desarrollo profesional de Carrera de los miembros de la PNH.■ La delimitación del ámbito de competencias formativas de las academias del SEP.
Propósito:	La Política de Formación, Especialización y Perfeccionamiento del Talento Policial busca sentar las bases de la formación inicial y la formación continua para garantizar la profesionalización y especialización de la PNH y el desarrollo profesional de Carrera de cada uno de los Policías.

La *Política de Formación, Especialización y Perfeccionamiento del Talento Policial* tiene **cinco componentes**:

- a.** la formación policial inicial;
- b.** la formación policial continua;
- c.** la formación policial orientada;
- d.** la especialización policial; y
- e.** el perfeccionamiento policial.

i. LA FORMACIÓN POLICIAL INICIAL

La formación policial inicial es el tramo formativo que habilita las competencias y el perfil profesional necesario para el ingreso a la Carrera Policial, tanto para Policías de la Escala Básica como para Oficiales de Policía.

El Sistema de Educación Policial (SEP) cuenta con dos academias dedicadas exclusivamente a la formación policial inicial: el Instituto Técnico Policial Capitán General José Santos Guardiola (ITP) dedicado a formar la Escala Básica y la Academia Nacional de Policía General José Trinidad Cabañas (ANAPO), dedicada a formar Oficiales.

LA FORMACIÓN POLICIAL INICIAL DE LA ESCALA BÁSICA

El ITP es la academia encargada de la formación inicial de los Policías de la Escala Básica, a los que certifica como Técnico Superior en Ciencias Policiales con Orientación en Seguridad Comunitaria una vez que han concluido un año académico de formación policial y a los que la Policía Nacional de Honduras –a través de la Dirección de Recursos Humanos– los nombra como Agentes de Policía.

- Dado que los Aspirantes a Policía que ingresan al ITP cuentan en su perfil con Educación Media certificada, y dado el proyecto de convertir el ITP en un Centro Regional Universitario de Formación Policial, es recomendable que en el mediano plazo la formación de los Policías de la Escala Básica ocurra en una Tecnicatura Universitaria;
- y dado que el mayor reto que en seguridad seguirá enfrentando Honduras y la PNH durante los próximos lustros es el problema de la prevención de la violencia y el delito, la orientación de la formación de los Policías de la Escala Básica debiera seguir siendo en seguridad comunitaria.

LA FORMACIÓN POLICIAL INICIAL DE LA ESCALA DE OFICIALES

La ANAPO es la academia encargada de la formación inicial de los Oficiales de Policía en el grado de Sub Inspector de Policía. A partir de 2019 la ANAPO discontinuó la Licenciatura con la orientación en Ciencias Policiales (para los Oficiales preventivos) y la Orientación en Investigación Criminal (para los Oficiales investigadores), Licenciatura que se continuará ofreciendo en desgaste para las promociones que ya están en curso en la Academia.

- Por contrapartida, a partir de 2019 la ANAPO ofrecerá un único programa académico de formación, la Licenciatura en Administración Policial, dado que lo que hacen los Oficiales de Policía una vez que egresan y entran al servicio es precisamente administrar talento humano, administrar logística policial y administrar presupuesto. La idea que esta detrás de la Licenciatura en Administración Policial es la de que **la ANAPO forma el liderazgo de la PNH**, vale decir, **forma a los futuros líderes de la PNH, que idean, planifican, dirigen, implementan, supervisan, evalúan, corrigen, dan el ejemplo y mejoran el servicio policial;**

- para lograr la cuota de Oficiales que la PNH necesita al 2022 según la Tasa de Organización y Equipamiento (TOE, casi 2,000 Oficiales), la ANAPO debe duplicar, si es posible triplicar, su producción de Oficiales. Por ello, la ANAPO mantendrá en su oferta de mediano plazo el programa extraordinario de formación de Oficiales Regulares conocido como Curso Especial de Formación de Oficiales Regulares (CEFOR) para profesionales universitarios que cuenten como mínimo con un pregrado, que cumplen con las pruebas de confianza. El CEFOR tiene y tendrá una duración mínima de dos años académicos;
- la ANAPO también debiera mantener en su oferta el programa extraordinario de formación de Oficiales de los servicios conocido como Curso Especial de Formación de Oficiales de los Servicios (CEFOS) para profesionales universitarios que cuenten como mínimo con un pregrado, que cumplen con las pruebas de confianza y que estén dispuestos a completar dos años académicos de formación policial en áreas técnicas en las que la PNH necesita profesionales.

ii. LA FORMACIÓN POLICIAL CONTINUA

La formación policial continua es el tramo formativo o los sucesivos tramos formativos que el Sistema de Educación Policial oferta a Policias y Oficiales de Policía para **i)** habilitarlos para los cargos y las funciones correspondientes al grado policial –a través de los Cursos de Ascenso– según avanza su desarrollo profesional de Carrera; **ii)** para especializarlos; y **iii)** para profesionalizarlos.

- El SEP, a través del Centro de Capacitación de Policias, Clases y Sub Oficiales (CCPCS) implementará la oferta académica de los Cursos de Ascenso para la Escala Básica para garantizar que esta Escala también tenga el desarrollo de Carrera que ya tienen los Oficiales de Policía;
- a través del Centro de Capacitación de Oficiales de Policía (CCOP), el SEP implementará la oferta académica de los Cursos de Ascenso para Oficiales, oferta que atenderá incluso las necesidades formativas de aquellos Oficiales de la Categoría de Oficiales Superiores que ascenderán a Comisionados de Policía. Queda claro que a mayor es el grado policial, mayor es la madurez académica de los pasantes de los Cursos de Ascenso; también queda claro que a mayor madurez académica, menos intensidad horaria se necesita y, además, menos preponderancia del trabajo de aula se necesita;
- la Dirección Nacional de Educación Policial y Rectoría de la UNPH decidirán en su momento si las licenciaturas para la profesionalización policial en

servicio las sirven en el campus principal de la UNPH o la UNPH las sirve a través del CCPCS en su respectivo campus;

- dado que el Decreto Legislativo 18-2017 Ley Orgánica de la Secretaría de Seguridad y de la Policía Nacional de Honduras le confiere a la SEDS la competencia de supervisar y controlar a los servicios privados de seguridad y, además, a los servicios municipales de policía, la DNEP debe encargarse de desarrollar una oferta académica que atienda las necesidades de profesionalización del nivel inspector (los supervisores) de las empresas privadas de seguridad, en el pregrado universitario y bien en Administración de la Seguridad Privada o bien en Supervisión de la Seguridad Privada;
- los servicios municipales de policía debieran ser profesionalizados y certificados en seguridad o policía comunitaria, preferiblemente con requisitos de ingreso no menores a los requisitos de ingreso de la Escala Básica policial.

iii. LA FORMACIÓN POLICIAL ORIENTADA

La formación policial orientada es el tramo formativo que el Sistema de Educación Policial oferta a Policias y Oficiales de Policía después de haberse desempeñado en su primera asignación como funcionarios policiales preventivos para habilitarles para una asignación orientada a uno de los campos del desempeño policial como investigación criminal, vialidad y tránsito, inteligencia policial, operaciones especiales. La formación policial orientada es una variante de la formación policial continua ubicada entre la formación inicial y la especialización.

En el SEP y específicamente para el campo de la investigación criminal, esta función la cumple la Escuela de Investigación Criminal, ofreciendo cursos orientados hacia la investigación criminal en general o hacia alguno de los roles específicos de la investigación criminal. En el corto plazo, la Dirección Nacional de Educación Policial y Rectoría de la UNPH decidirán en su momento si crean escuelas similares a la EIC para campos como vialidad y tránsito, inteligencia policial o fuerzas especiales; o si, en su defecto, crean tramos formativos con formato de programas académicos alojados en el Centro de Escuelas Técnicas de Especialidades Policiales (CETEP).

iv. LA ESPECIALIZACIÓN POLICIAL

La especialización policial es el tramo formativo que el Sistema de Educación Policial oferta a Policias y Oficiales de Policía después de haber tomado la formación orientada y después de haberse desempeñado asignaciones orientadas y tener *expertice* en las tareas que desempeña y que le habilita no solo para el desempeño

en campos en los que se requiere de peritos forenses sino que también de autoridad del conocimiento y formación habilitante.

La EIC y el CETEP deben desarrollar, con el acompañamiento de la Dirección Nacional de Educación Policial y Rectoría de la UNPH la oferta de especialización policial, el CETEP para las especialidades de la PNH y la EIC para las especialidades en investigación criminal.

La EIC tiene, además, el triple reto de homologar la noción de *especialidad policial* con las nociones de *especialidad académica* y especialidad en tanto que *nivel de postgrado*.

Cualesquiera sea la oferta de especialización policial, nacional o regional, debe hacer acopio como mínimo de las indicaciones de los Artículos 21, 22, 23 y 24 de la sección II del título III del Decreto Legislativo 69-2017 Ley de Carrera Policial.

V. EL PERFECCIONAMIENTO POLICIAL

El perfeccionamiento policial es el tramo formativo de la educación policial destinado a expertos y especialistas policiales que buscan o necesitan clínicas o pasantías ya sea en instituciones educativas o laborales tanto en el extranjero como a nivel nacional, en temas emergentes o en temas en los que los candidatos al perfeccionamiento tienen estudios y trabajos en proceso.

Tres son los proyectos que soportarán el perfeccionamiento policial:

- la DNEP debiera iniciar un Programa Especial de Perfeccionamiento Policial pensando en los posibles usos de la pericia y el *expertise* en el servicio policial y, además, para la formación de formadores y para la mentoría policial;
- un protocolo debiera orientar el proceso de postulación y selección para el Programa Especial de Perfeccionamiento Policial; y
- la DNEP debe desarrollar el Programa de Desarrollo y Certificación de Mentores Policiales, para la producción de autoridad del conocimiento policial.

3.

Política de Gestión Pedagógico-Curricular para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Policial

Estado de la situación:

En la Policía Nacional de Honduras no ha existido la distinción entre el Policía como tal y el instructor (o docente) policial; todo Policía ha sido y es automáticamente docente (instructor) policial; una vieja tradición castrense. Agréguese que han sido instructores policiales generalistas y sometidos a una alta densidad de rotaciones, sin permanencia en puesto alguno más que la pertenencia a la Institución según el lugar al que son asignados. Ello configura el primer eslabón de la gestión pedagógico-curricular, pues es el docente el que introduce el *curriculum* al aula.

El diseño curricular o no ha existido o ha sido una potestad altamente discrecional de los Jefes de turno; y cuando ha entrado al aula ha entrado de la mano de la tradición oral, huérfano de libros de texto y de la mano del “dictado”. Más fuerte aún es la noción conductista de la instrucción policial, sin margen para la reflexión, apegada a los procesos de adoctrinamiento.

Alcance:

- Institucionalización del *Modelo pedagógico de la UNPH* y de la formación por competencias.

	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de una cultura de evaluación para el aseguramiento de la calidad y la mejora continua.
Propósito:	<p>La Política de Gestión Pedagógico-Curricular para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Policial busca facilitar la adopción y la implementación del enfoque de formación por competencias y una cultura de evaluación que asegure la calidad educativa.</p>

La *Política de Gestión Pedagógico-Curricular para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Policial* tiene **cuatro componentes**:

- el Modelo Pedagógico del Sistema de Educación Policial;
- la gestión pedagógico-curricular;
- el aseguramiento de la calidad; y
- el seguimiento al egresado.

i. **EL MODELO PEDAGÓGICO DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN POLICIAL**

El Modelo Pedagógico del Sistema de Educación Policial debe asumirse como una herramienta (un documento) de política educativa que pretende orientar a los docentes en la elaboración de los programas de estudios y en la sistematización del proceso de enseñanza-aprendizaje en la tarea de formar policías para que transformen la sociedad y la cultura en la cual se desarrolla.

Para la educación policial, dos son las grandes implicaciones que debiera tener el Modelo pedagógico:

- la primera, la adopción del Enfoque del Diseño Curricular por Competencias. La adopción del Enfoque del Diseño Curricular por Competencias debe vializar la formación por competencias; el SEP, a través de la UNPH debe estar atento al desarrollo de la formación por retos y a desarrollo de la formación por tareas;
- la segunda, la prescripción de utilización de herramientas especializadas de gestión pedagógico-curricular que faciliten el trabajo formativo de los

docentes policiales: herramientas para la planificación y herramientas para la evaluación de los aprendizajes.

ii. LA GESTIÓN PEDAGÓGICO-CURRICULAR

La gestión pedagógico-curricular es a la formación policial lo que es la Ingeniería a la Arquitectura. De la gestión pedagógica depende la concreción curricular que los docentes policiales lleven al aula y a los policías en formación. Por ello, es política que los procesos de formación policial vayan acompañados de especialistas en educación policial y de soportes cognitivos; cuatro medidas:

- el acompañamiento técnico especializado a la implementación pedagógico-curricular de los planes de estudio. La DNEP y Rectoría de la UNPH deben incorporar especialistas en *curriculum* y especialistas en *gestión pedagógica* policial para la implementación de los diseños curriculares;
- si la PNH los tiene, los debe asignar a la DNEP; si no los tiene se tomarán dos rutas de acción: su contratación en el corto plazo, primero, y su formación, en el mediano plazo;
- especialistas docentes no policiales para la implementación pedagógica de los planes de estudio. Dado que el Policía se desempeña en la sociedad, rodeado de ciudadanía; y dado que en la formación policial concurren saberes y disciplinas que rebasan lo policial (Derecho Penal, Administración, Derecho Administrativo, Derechos Humanos, Estadística, etc.,), es preciso que la formación policial cuente con expertos y especialistas docentes en aquellas disciplinas en las cuales la PNH no cuenta con talento formado ni especializado;
- un libro de texto por clase. El libro de texto, apegado al enfoque curricular y al syllabus, es un factor clave de la calidad educativa de los procesos formativos; tanto más importante aún cuanto que esta centrado en las necesidades del Aspirante, Cadete, Policía u Oficial y cuanto que así la educación policial dejará la tradición oral y “el dictado”.

iii. EL ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

El aseguramiento de la calidad es tanto más importante cuanto que de ello depende en buena medida la calidad del desempeño y, por lo tanto, del servicio policial que los miembros de la PNH presten a la ciudadanía. En el marco de la Política Educativa de la PNH, la evaluación de la calidad se entiende como el enfoque con que se utilizan las prácticas y las herramientas de evaluación y como la teleología por la cual el SEP debe evaluar.

Al menos cinco medidas debieran garantizar el aseguramiento de la calidad:

- la evaluación de los aprendizajes, en el entendido que según el Enfoque de Formación por Competencias, de lo que se trata es de evaluar el desarrollo y logro de competencias (véase primer componente de esta Política);
- la evaluación institucional de las academias debe realizarse desde la autoevaluación hasta la evaluación por pares y expertos externos. Debe valorar el régimen legal, los órganos de gobierno, la gestión directiva, la existencia de normativa y protocolos, la vigencia de los programas académicos de formación, la adecuación de la infraestructura escolar, el perfil de la planta docente, los procesos de selección y admisión de Aspirantes y Cadetes.
- La evaluación se hace para mejorar; si las academias y los programas de formación mejoran, la acreditación tiene sentido; si se acredita y no se mejora, la evaluación no habrá tenido sentido;
- la evaluación del desempeño docente coadyuva al aseguramiento de la calidad (tanto que es una política complementaria a esta *Política de Gestión Pedagógico-Curricular para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Policial*);
- la acreditación académica debe ser el primer escalón de la educación policial hondureña en su trayectoria hacia la internacionalización. La acreditación académica es tanto más importante cuanto que países de la Región forman a su Oficiales de Policía en al menos un programa académico de la ANAPO; y cuanto que al menos dos academias (el ITP y la EIC) serán convertidos en Centros regionales de Formación Policial;
- los Programas de Mejora Continua, con indicadores verificables, deberán ser el pacto institucional de las academias con el SEP, con la PNH, con la SEDS y con la ciudadanía hondureña.

iv. EL SEGUIMIENTO AL EGRESADO

El trabajo de la DNEP y Rectoría de la UNPH, del SEP, de las academias y de los docentes policiales no termina con el egreso y los actos de graduación. El SEP debe cerciorarse de la calidad del talento humano que forma y esto se hace con *seguimiento al egresado*. Por seguimiento al egresado se entiende la corresponsabilidad entre el SEP y las unidades operativas policiales para que *i)* el alumno éxito se convierta en buen Policía, en Policía competente, en el entendido que el modelo cultural de prestación del servicio configura también la identidad profesional última del Policía; y para que *ii)* las prácticas de evaluación del desempeño y del servicio retroalimente

al SEP en su tarea de mejorar permanentemente los procesos de formación. Cuatro son las medidas que deben implementarse para un adecuado seguimiento al egresado:

- la implementación de la figura de la Tutoría Policial para facilitar la inducción organizacional de los recién egresados en el servicio policial; debe hacerse en la Unidad Policial en la que el recién egresado es asignado;
- los resultados agregados de la evaluación del desempeño deben hacerse llegar a la DNEP y Rectoría de la UNPH, no solo para su análisis sino para la toma de decisiones;
- la DNEP y Rectoría de la UNPH, a través de la UNPH deben realizar encuestas de Satisfacción del Cliente (encuestas a jefes policiales, ciudadanos);
- igualmente, la percepción del recién egresado importa, por ello deben correrse encuestas de Satisfacción Laboral, pues arrojan información sobre estilos de liderazgo, sobre cultura y clima laboral, sobre condiciones de trabajo, etc., lo que potencialmente aportará información para que la DNEP y Rectoría de la UNPH –en coordinación con la Dirección de Planeamiento, Procedimientos Operativos y Mejora Continua– esbocen líneas de mejora de las unidades operativas.

4.

Política de Incorporación de las TIC's en la Educación Policial

Estado de la situación:

En equipamiento de tecnologías de la información y comunicación, la Policía Nacional de Honduras no vive una situación problemática; antes bien, se encuentra en un momento virtuoso que constata la migración cultural de la Policía a tecnologías de última generación. Cuatro son los proyectos que le han permitido a la PNH desarrollar capacidades sistémicas para mejorar las comunicaciones y la transmisión de datos e información: *i)* la Plataforma NECTAR, *ii)* el Sistema Integrado de Gestión (SIG), *iii)* la Plataforma de Comunicaciones Operativas Motorola Mototurbo; y *iv)* la Plataforma B-Learning del ITP.

La Plataforma NECTAR, gestionada por el Centro de Control, Seguridad y Seguimiento (CENCOSS), ayuda a georreferenciar las patrullas y los teléfonos móviles asignados a los funcionarios policiales; mide la velocidad de las patrullas; compara el kilometraje recorrido por las patrullas y el gasto en combustible. El SIG es una plataforma que gestiona los recursos financieros, el personal y la logística policial; permite asignar los recursos según la planificación presupuestaria; orientar las compras según los

	<p>catálogos de precios y proveedores de la Oficina de Contrataciones y Adquisiciones del Estado (ONCAE); generar partes diarios del personal en servicio, programar las vacaciones del personal; y gestionar el <i>kardex</i>.</p> <p>La <i>Plataforma de Comunicaciones Operativas Motorola Mototurbo</i> es una plataforma manejada por la Dirección de Telemática que permitirá a los Jefes Policiales y de la SEDS contar con información operativa según el ámbito territorial y la jurisdicción de competencias.</p> <p>Y la <i>Plataforma B-Learning del ITP</i> ha permitido complementar los procesos de formación presencial de la Escala Básica con virtualización de textos, uso de jardines tecnológicos y <i>tablets</i>.</p> <p>El reto ahora es cambiar la cultura de uso de las tecnologías.</p>
Alcance:	<ul style="list-style-type: none">■ Facilitar la cobertura de servicios E-Learning al 100% de los policías en servicio activo.■ Facilitar el desarrollo de la competencia tecnológica en los policías.
Propósito:	La Política de Incorporación de las TIC's en la Educación Policial busca democratizar el acceso de los policías a la sociedad del conocimiento y la información.

La *Política de Incorporación de las TIC's en la Educación Policial* tiene **siete componentes**:

- a. desarrollo de infraestructura tecnológica para la incorporación de las TIC's, las Nuevas Tecnologías y las Tecnologías 2.0 en la formación policial;
- b. soporte del diseño y desarrollo de virtualización de contenidos;
- c. acceso seguro para todos los miembros de la comunidad del Sistema de Educación Policial;

- d. incorporación de la competencia digital en el diseño curricular de la formación policial;
- e. desarrollo de plataformas de prestación de servicios educativos;
- f. suscripción a bases de datos documentales y a bancos bibliográficos por paga;
- g. evaluación para el aseguramiento de la calidad en la prestación de los servicios digitales.

i. DESARROLLO DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA PARA LA INCORPORACIÓN DE LAS TIC'S, LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LAS TECNOLOGÍAS 2.0 EN LA FORMACIÓN POLICIAL

El *Desarrollo de infraestructura tecnológica para la incorporación de las TIC's, las Nuevas Tecnologías y las Tecnologías 2.0 en la formación policial* supone el desarrollo de proyectos para la generación de capacidad instalada en los siguientes aspectos:

- el desarrollo de estructura de interconectividad;
- la dotación de dispositivos de trabajo, que pueden ser ordenadores de escritorio, ordenadores portátiles (laptops), tablets, tablets o smartphones;
- la dotación de servidores de trabajo;
- la dotación de servidores de respaldo;
- la contratación de ancho de banda hacia Internet;
- el desarrollo de centros de carga;
- la construcción de puntos de acceso inalámbrico;
- la construcción y equipamiento de laboratorios de informática; y
- la construcción de jardines tecnológicos.

ii. SOPORTE DEL DISEÑO Y DESARROLLO DE VIRTUALIZACIÓN DE CONTENIDOS

Para el *soporte del diseño y desarrollo de virtualización de contenidos* la DNEP y las academias de formación deben desarrollar proyectos de digitalización de contenidos, lo que supone que gran parte de los documentos escritos e impresos en soporte físico de papel también debe ser virtualizado para efectos de los usos *E-Learning* y *B-Learnig* del Sistema de Educación Policial.

Toda Espacio Curricular (sea asignatura, laboratorio, módulo, taller, etc.) debe contar con su soporte digitalizado y virtualizado para efectos de los usos *E-Learning* y *B-Learnig*; lo anterior supone también el desarrollo y la producción de *podcats*.

iii. ACCESO SEGURO PARA TODOS LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN POLICIAL

La DNEP se asegurará que todas las academias de formación garanticen el acceso diferenciado y seguro a la navegación en Internet y en intranets policiales para consultas, descargas, formación *E-Learning*, tareas de trabajo *B-Learning*.

Para ello, las academias implementarán un Programa de Creación y Asignación de Cuentas Personalizadas de Acceso Seguro, para garantizar la idoneidad de los consumos culturales que realicen los alumnos, pasantes, Aspirantes o Cadetes.

iv. INCORPORACIÓN DE LA COMPETENCIA DIGITAL EN EL DISEÑO CURRICULAR DE LA FORMACIÓN POLICIAL

La incorporación de las TIC's en la educación policial exige que la DNEP desarrolle permanentemente un Programa de Revisión, Actualización y Transversalización de la competencia digital en toda el *currículum* de formación policial, con independencia de si el plan de estudios es de formación inicial o de formación continua, si es para la Escala Básica o para la Escala de Oficiales.

Como la competencia digital padece la obsolescencia planificada de la tecnología y, además, siempre esta surgiendo tecnología de última generación, la actualización de la competencia tiene que mantenerse abierta.

v. DESARROLLO DE PLATAFORMAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EDUCATIVOS

Para la incorporación de las TIC's en la educación policial, la DNEP implementará un Programa de Desarrollo de Plataformas de Prestación de Servicios Educativos, de tal manera que las academias cuenten con las siguientes tres herramientas:

- ◆ plataformas *E-Learning* para el aprendizaje independiente de los policías;
- ◆ plataformas *B-Learning* para formación concurrente; y
- ◆ plataformas *MOOC* (*Masive Open Online Curse*) para cursos abiertos a distancia.

vi. SUSCRIPCIÓN A BASES DE DATOS DOCUMENTALES Y A BANCOS BIBLIOGRÁFICOS POR PAGA

Aunque el acceso a sitios web de conocimiento abiertos y gratuitos es amplio y la oferta rebasa la capacidad de navegación y consumo de un internauta, no es menos cierto que el acceso abierto no necesariamente garantiza la disponibilidad de publicaciones actualizadas, con referato o testadas; por ello se hacen necesarias el acceso pagado. La DNEP se suscribirá a bases de datos y a bancos documentales y bibliográficos por paga para garantizar a la comunidad educativa policial el acceso a autopistas de conocimiento.

Las academias de formación policial accederán a las bases de datos y a los bancos documentales según la naturaleza de la formación que oferten.

vii. EVALUACIÓN PARA EL ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DIGITALES

Evaluación para el aseguramiento de la calidad en la prestación de los servicios digitales se realizará:

- por encuestas de satisfacción del ciudadano;
- por laboratorios;
- por puestas en marcha, y
- por prácticas.

5.

Política de Derechos Humanos y Ciudadanía en la Formación Policial

Estado de la situación:

En sus orígenes, la Policía fue una institución patriarcal y de hombres, homofóbica; la mujer entró en la Policía muy tarde. Históricamente, la Policía Nacional de Honduras –al igual que el ejército– se ha nutrido preponderantemente de una membresía de origen étnico Lenca: el Policía de Guajiquiro, indígena bajito, de tez cetrina, pelo de cerdas y bajito. Buen Policía.

En cambio, se ha construido una narrativa sobre etnias a cuyos miembros se considera “haraganes”. No por purito la afluencia de Aspirantes y Cadetes proviene preponderantemente de La Paz, de El Paraíso y de Choluteca.

Alcance:

- Transversalización del Enfoque de Respeto a los Derechos Humanos.
- Promoción de la igualdad y, en su defecto, de la equidad de género en la educación policial.
- Fomentar alternativas para la atención de grupos en condiciones de vulnerabilidad.

Propósito:

La **Política de Derechos Humanos y Ciudadanía en la Formación Policial** busca promover el respeto a los Derechos Humanos por convicción, la equidad de género y la tolerancia étnica en la formación policial.

La *Política de Derechos Humanos y Ciudadanía en la Formación Policial* tiene **tres componentes**:

- a.** transversalización de los Derechos Humanos en la Educación Policial;
- b.** igualdad y Equidad de Género en la Educación Policial; y
- c.** transversalización de alternativas para la atención a grupos en condición de vulnerabilidad.

i. TRANSVERSALIZACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN LA EDUCACIÓN POLICIAL

La *Transversalización de los Derechos Humanos en la Educación Policial* se plantea como la metodología más pertinente para desarrollar en el futuro Policía una firme convicción no solo por el respeto a los Derechos Humanos de la ciudadanía sino que también la asunción que la Policía es la primera institución del Estado garante de los Derechos Humanos y que en tanto tal es la que garantiza y efectiviza los Derechos Humanos; la transversalización es la metodología más pertinente en tanto que no enseña el respeto sino que desarrolla la competencia para respetar a partir de la cotidianidad, la convivencia y la vida misma en las academias.

La Transversalización de los Derechos Humanos en la Educación Policial se implementará a través de las siguientes cuatro medidas de acción:

- ◆ transversalización del Respeto de los Derechos Humanos de Aspirantes, Cadetes, Alférez, Policias, Clases, Sub Oficiales y Oficiales en la Educación Policial, lo que implica el respeto como norma en el aula, en el polígono, en el comedor, en los dormitorios, en la enfermería, en el campo, etc.;
- ◆ prohibición de las tecnologías del castigo en la educación policial (en la cancha no se debe correr por castigo sino que por práctica deportiva que mejora el acondicionamiento físico);

- perfeccionamiento de la Formación con Enfoque de respeto a los Derechos Humanos, lo que implica formar con Enfoque de Ciudadanía lo que a su vez implica derechos y deberes;
- organización de unidades con Enfoque de Defensoría de Derechos Humanos en todas las academias de formación policial.

ii. IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN POLICIAL

El componente *Igualdad y Equidad de Género en la Educación Policial* busca transversalizar pisos ulteriores del respeto a los Derechos Humanos: son los Derechos Humanos de la Mujer y los Derechos Humanos de las comunidades LGTBI.

La Igualdad y Equidad de Género en la Educación Policial se implementará a través de las siguientes cinco medidas de acción:

- desnaturalización de las Prácticas de Discriminación de Género en la Educación Policial, lo que implica visualizar las construcciones sociales que están detrás de la discriminación de género;
- implementación de un Programa de Promoción de la Igualdad de Género, lo que implica valorar al compañero como colega más allá de su sexo y sus preferencias de género y, por sobre todas las cosas, por las competencias que como Policía despliega;
- implementación de un Programa de Promoción de la Equidad de Género, lo que implica un plus de valoración de la compañera Policía por ser mujer o de la mujer por ser compañera Policía; y un respeto extremo por un compañero Policía al que se supone gay o por alguien al que se supone gay que es Policía y que ha sufrido bulling por suponersele homosexual;
- implementación de un Programa de Promoción del Respeto y de Atención Políticamente Correcta a Miembros de la Comunidad LGTBI.

iii. TRANSVERSALIZACIÓN DE ALTERNATIVAS PARA LA ATENCIÓN A GRUPOS EN CONDICIÓN DE VULNERABILIDAD

Los Grupos en Condición de Vulnerabilidad son propensos a sufrir un proceso de discriminación y de acceso desigual a la seguridad y en consecuencia a la justicia.

De manera general, se puede identificar varios dispositivos que pueden permitir comprender y/o provocar una atención a determinadas prácticas sociales discriminatorias:

- un primer dispositivo esta relacionado con los diversos niveles en donde se generan las prácticas discriminatorias, tanto dentro como fuera de la Policía Nacional de Honduras, esta se manifiesta en los siguientes contextos:
 - el primer contexto se da en el plano social;
 - en el segundo nivel, esta el meso contexto. Aquí se ubican las diversas discriminaciones que la misma institución policial genera. En el tercer nivel se encuentra el micro contexto. Aquí se dan las discriminaciones producidas en la Posta Policial o por el trato específico que una persona recibe de un policía en otro contexto determinado;
- un segundo dispositivo consiste en revisar las prácticas discriminatorias que se generan en la misma institución policial. Entre ellas se sugiere:
 - en primer lugar, se requiere revisar las prácticas institucionales de discriminación que se generan en la Policía Nacional;
 - en segundo lugar, se requiere que desde la institución policial se establezca un diagnóstico y posteriores enlaces con organismos públicos y organizaciones no gubernamentales que abordan la problemática de la discriminación con Grupos en Condición de Vulnerabilidad;
- un tercer dispositivo tiene que ver con hacer visibles las prácticas sociales discriminatorias con respecto a los Grupos en Condición de Vulnerabilidad: Se asume que cuanto menos visible es una práctica discriminatoria, más difícil es reconocerla. En un fenómeno cultural con larga tradición. El trabajo desde la institución policial es desnaturalizar esas prácticas sociales.

6.

Política de Investigación Científica y Social del Campo de la Seguridad

Estado de la situación:

Actualmente, el monopolio del discurso sobre la violencia y el delito lo sustentan sociólogos y formadores de opinión de la sociedad civil; incluso sobre el desempeño policial. Son escasos los Policías en servicio o en condición de retiro que forman opinión o que producen discurso científico sobre seguridad y sobre temas policiales.

Como toda institución, la PNH necesita que sus actores desplieguen la perspectiva policial a la hora de generar discursos y producir ciencia sobre la seguridad y sobre lo policial. El SEP, a través de la UNPH y la ANAPO, tiene las condiciones para hacer de la PNH una institución productora de conocimiento mediante la formación de investigadores y la producción de investigación científica y social.

Alcance:

- Formación de investigadores.
- La investigación científica en la PNH.
- La investigación social en la PNH.

Propósito:

La **Política de Investigación Científica y Social del Campo de la Seguridad** pretende generar las condiciones para la formación de investigadores, la producción social de conocimiento y la producción de ciencia sobre Seguridad, Policía y Desarrollo.

La *Política de Investigación Científica y Social del Campo de la Seguridad* tiene **tres componentes**:

- a.** Investigación formativa;
- b.** Investigación social aplicada; y
- c.** Reconocimiento de la investigación.

i. INVESTIGACIÓN FORMATIVA

Los pregrados de la ANAPO y los Postgrados de la UNPH hacen *Investigación Formativa*; en la que los pasantes, como parte del pensum y como requisito de graduación, realizan trabajos de investigación formativa que, muchas veces, reviste de científica.

El componente *Investigación Formativa* se implementará a través de las siguientes cuatro medidas de acción:

- diseño e Implementación del Programa de Investigación Científica de Postgrado;
- desarrollo de la Figura del Investigador Asociado;
- lanzamiento y Financiación de la Bolsa de Investigación Concursable para Docentes del SEP, Miembros de la PNH e Investigadores Asociados sobre temas de Policía, Seguridad y Desarrollo;
- diseño e Implementación del Programa de Investigación Científica de Pregrado.

ii. INVESTIGACIÓN SOCIAL APLICADA

La *Investigación social aplicada* es un componente que le permitirá al SEP y a la PNH tomarle el pulso a la realidad y a la sociedad y, en consecuencia, pensar y repensar las estrategias policiales y de seguridad. La investigación social aplicada coadyuva a la toma de decisiones informadas.

El componente *Investigación Social Aplicada* se implementará a través de las siguientes tres medidas de acción:

- programa de Investigación Social sobre la Violencia y el Delito;
- Ampliación del Programa de Investigación Copatrocinado con la Universidad Estatal de Arizona (ASU, por sus siglas en Inglés).
- Diseño, Organización y Desarrollo del Observatorio del Desempeño Policial.

iii. RECONOCIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

La producción de ciencia implica un esfuerzo que requiere no solo de apoyo y financiación sino que también de reconocimiento intelectual y académico. Adicionalmente, cuando los proyectos de investigación se realizan en el marco de la vida institucional y la Institución se ve beneficiada por los resultados de la investigación, es recomendable que al reconocimiento académico se agregue el reconocimiento escalafonario.

7.

Política Editorial para la Difusión del Conocimiento y la Doctrina Policial

Estado de la situación:

En la educación policial hondureña no ha existido el libro de texto; ni el libro. Esto, a su vez, ha facilitado el desarrollo de prácticas docentes discretionales sustentadas en la tradición oral: la disciplina Ética desarrollada a partir de lecturas bíblicas, lo que implica el direccionamiento de una moral religiosa particular, justo en el contexto de una sociedad cuyo Estado por mandato constitucional es laico. Es un ejemplo; pero la lista podría ser extensa.

En la educación policial hondureña no existen registros ni antecedentes de otras publicaciones sistemáticas ya sea de publicaciones periódicas o seriadas ya sea de libros, de texto, de revistas, periódicos o boletines. Sin embargo, en el último tiempo existe un primer programa de formación policial que cuenta con libros de texto para el 100% de sus espacios curriculares, el Técnico Superior No Universitario en Ciencias Policiales con Orientación en Seguridad Comunitaria –que se implementa en el ITP–; experiencia que dicho sea de paso se ha incorporado a la Plataforma B-Learning del ITP,

Alcance:	■ Organización de la Editorial. ■ Desarrollo de colecciones bibliográficas. ■ Producción de libros de texto.
Propósito:	La Política Editorial para la Difusión del Conocimiento y la Doctrina Policial pretende promover la producción bibliográfica y la cultura del libro en el SEP y en la PNH.

La *Política Editorial para la Difusión del Conocimiento y la Doctrina Policial* tiene **tres componentes**:

- a. lanzamiento y desarrollo del Sello Editorial del SEP y de la PNH;
- b. edición y publicación de textos;
- c. libro electrónico o digital.

i. **LANZAMIENTO Y DESARROLLO DEL SELLO EDITORIAL DEL SEP Y DE LA PNH**

La PNH y el SEP cuentan con una considerable membresía de casi los 20,000 miembros y las previsiones indican que seguirá creciendo; población esta que permanentemente está demandando servicios educativos. Con el componente *Lanzamiento y Desarrollo del Sello Editorial*, el SEP entrará en una fase de producción y distribución de bibliografía policial especializada a los miembros de la Policía que, entre otras cosas, debieran tener su propia biblioteca personal. La Editorial debe contar con Colecciones y Series editoriales.

El componente *Lanzamiento y Desarrollo del Sello Editorial* se concretizará a través de las siguientes cinco medidas de acción:

- diseño y organización del sello editorial del SEP y de la PNH;
- diseño y desarrollo editorial de las colecciones bibliográficas «Doctrina Policial» y «Epistemología Policial»;
- diseño y desarrollo editorial de una Revista Educativa Policial;
- diseño y desarrollo editorial de Boletines Educativos;
- diseño y desarrollo editorial de Cartillas.

ii. EDICIÓN Y PUBLICACIÓN DE TEXTOS

La Edición y publicación de textos es un componente que academiza el libro y que le da soporte bibliográfico a los programas académicos del SEP. En tanto que objeto de cultura por antonomasia, el libro es el llamado a ser el reservorio de la Doctrina, la epistemología y el conocimiento policial en general; y su lectura debe promoverse como hábito y como práctica pedagógica de aprendizaje.

El componente Edición y publicación de textos se implementará a través de las siguientes dos medidas de acción:

- desarrollo del Programa de Redacción, Corrección, Edición y Diagramación de Libros de Texto;
- desarrollo del Programa de Pedagogización, Edición y Diagramación de Libros de Texto.

iii. LIBRO ELECTRÓNICO O DIGITAL

La Libro electrónico o digital se ha mostrado como una herramienta eficaz en la democratización del conocimiento; viaja con más rapidez y su lectura se realiza en cualquier dispositivo. Si el lector no va a la biblioteca (porque está en otro lado o porque en el lugar de trabajo no hay biblioteca), la biblioteca va al lector.

El componente Libro electrónico o digital se implementará a través de la siguiente medida de acción:

- digitalización de Libros y Libros de Texto, lo que supone que gran parte de la producción bibliográfica del SEP, con independencia que se imprima en físico, se debe desarrollar también en formato digital para que pueda ser usada en las plataformas *B-Learning* o *E-learning* del SEP.

8.

Política de Formación para el Fortalecimiento del Vínculo Policía-Comunidad

Estado de la situación:

LA PNH ha sido, toda la vida, una policía de régimen. En 2015 las autoridades y el equipo directivo de la SEDS desarrollaron e iniciaron a implementar el Modelo Nacional de Servicio de Policía Comunitaria (MNSPC), para lo que desarrollaron un programa de capacitación nacional en policía comunitaria.

La experiencia ha demostrado que lo *comunitario* no pasa solamente por acotados procesos de capacitación o de información sobre policía comunitaria, sino que por procesos más ambiciosos de conversión de la cultura organizacional de prestación del servicio.

Alcance:

- Implementación del MNSPC.
- Monitoreo del Patrullaje Policial Comunitario, acápite del Observatorio del Desempeño Policial.
- Desarrollo de Programas de Salubridad Física y Mental.

Propósito:

La **Política de Formación para el Fortalecimiento del Vínculo Policía-Comunidad** pretende habilitar a la PNH para desarrollar la cultura organizacional para la prestación de un servicio policial comunitario y, a la vez, potenciar el capital social de las comunidades para trabajar con la PNH en la generación de seguridad ciudadana.

La *Política de Formación para el Fortalecimiento del Vínculo Policía-Comunidad* tiene **dos componentes**:

- a. Formación para el vínculo Policía-Comunidad, y
- b. Formación para el vínculo Comunidad-Policía.

i. LA FORMACIÓN PARA EL VÍNCULO POLICÍA-COMUNIDAD

La *Formación para el Vínculo Policía-Comunidad* es un componente que busca direccionar las prácticas de relación que van de la Policía a la Comunidad y que habilitan para la conversión de la Policía en policía comunitaria.

Cuatro son las medidas de acción que permitirán implementar el componente *Formación para el Vínculo Policía-Comunidad*:

- diseño y desarrollo del Kit de Herramientas del MNSPC, lo que implica el desarrollo de media centena de herramientas necesarias para implementar el MNSPC y contribuir así la conversión de la PNH en una policía comunitaria;
- implementación de un Programa de Formación y Capacitación para la Implementación del MNSPC;
- diseño y desarrollo de un Programa de Acompañamiento a la Implementación del MNSPC;
- evaluación académica de la implementación del MNSPC.

ii. FORMACIÓN PARA EL VÍNCULO COMUNIDAD-POLICÍA

La *Formación para el Vínculo Comunidad-Policía* es un componente que busca direccionar las prácticas de relación que van de la Comunidad a la Policía y que busca potenciar el capital comunitario o el capital social de la comunidad para valorar y colaborar con la Policía en la generación de condiciones de seguridad propias.

Tres son las medidas de acción que permitirán implementar el componente *Formación para el Vínculo Comunidad -Policía*:

- monitoreo del Patrullaje Policial Comunitario, acápite del Observatorio del Desempeño Policial;
- implementación del Programa Nacional de Campañas de Salud Mental;
- implementación del Programa Nacional de Campañas de Cultura Deportiva, Física, Alimentaria y Hábitos Sanos.

9.

Política de Profesionalización, Especialización e Institucionalización de la Docencia como un Campo Laboral con Sentido de Desarrollo Profesional de Carrera

Tradicional e históricamente la docencia y la instrucción policial han sido generalistas y no especializadas. Además, su configuración ha estado determinada por tres rasgos: *i)* por una alta densidad de rotaciones; *ii)* por una valoración peyorativa de la educación policial que hace ver la asignación en las academias como un “castigo” o como una asignación de tránsito por mientras llegan mejores asignaciones; y *iii)* por una valoración inflada de las asignaciones operativas en unidades policiales territoriales en las que se construye una “buena reputación profesional”. En otras palabras, la educación policial no ha sido considerada un campo policial de desarrollo profesional de Carrera, como sí lo han sido la Prevención, la Investigación Criminal, la Seguridad Vial, la Inteligencia Policial, etc.

A ello agréguese el hecho que cuando un Policía

o un Oficial de Policía ha sido asignado a una academia policial, lo ha sido sin la existencia previa de un perfil profesional requerido o deseable, y sin procesos competitivos o de oposición; de la misma manera que cuando un Policía o un Oficial de Policía ha sido removido de una academia policial lo ha sido sin los criterios objetivos y profesionales de una evaluación del desempeño que indique su idoneidad o su falta de idoneidad para las faenas educativas.

En el último lustro se han implementado medidas correctivas y encaminadas en la dirección correcta: *i)* se ha disminuido la densidad de las rotaciones policiales en las academias de la Dirección Nacional de Educación Policial y los instructores y docentes policiales permanecen periodos de tiempo más prudenciales, se ha iniciado un programa de asignación de plus salariales a docentes e instructores policiales, y se ha masificado –por la vía de la formación continua para los docentes e instructores en servicio en las academias policiales– y se ha iniciado –a través de la formación inicial para los Oficiales de Policía pasantes de Cursos de Ascenso– la formación docente a través de varias promociones del Diplomado en Competencias Docentes.

Revertir esta situación exige o necesita de una doble política que no solo *i)* institucionalice la docencia como un campo laboral con sentido de desarrollo profesional de Carrera sino que, también, *ii)* profesionalice y especialice la docencia no solo en el sentido del ejercicio de la docencia sino que también en el sentido de los campos policiales específicos.

Alcance:	■ Institucionalización de la docencia policial como campo y como Carrera Profesional Policial.
Propósito:	La Política de Profesionalización, Especialización e Institucionalización de la Docencia como un Campo Laboral con Sentido de Desarrollo Profesional de Carrera busca lograr y coadyuvar al logro del triple propósito de profesionalizar, especializar e institucionalizar la docencia policial como un campo de desempeño con sentido de desarrollo profesional de Carrera.

La *Política de Profesionalización, Especialización e Institucionalización de la Docencia como un Campo Laboral con Sentido de Desarrollo Profesional de Carrera* tiene **cinco componentes**:

- a. la actualización y capacitación docente para todos aquellos docentes en ejercicio activo en las academias policiales;
- b. la profesionalización y especialización en docencia policial para aquellos docentes policiales que ya cuentan con formación inicial como docentes;
- c. la especialización en Ciencias Policiales de los docentes policiales;
- d. el desarrollo de la formación de formadores policiales; y
- e. la institucionalización de la Carrera de Docente Policial, que fije las normas de ingreso a la docencia policial, las normas de desempeño de la docencia policial, las normas de evaluación del desempeño de la docencia policial, las normas de asignación y rotación entre academias de los docentes policiales, las normas de promoción en la docencia policial y las normas de egreso de la docencia policial.

i. LA ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE

Todo Policía y Oficial de Policía asignado a la Dirección Nacional de Educación Policial o a algunas de las academias policiales gozará del beneficio cognitivo de

un Programa de Actualización y Capacitación Docente tanto sobre temas torales de educación policial como sobre el ejercicio de la docencia policial.

El subcomponente de *Actualización Docente* atenderá la transferencia de saberes y competencias sobre temas emergentes que hacen a la educación policial, en general, y a la docencia policial, específicamente. La Universidad Nacional de la Policía de Honduras (UNPH), a través de la Vice Rectoría Académica, debe auspiciar una agenda temática mínima que, entre otros aspectos, aborde

- los retos de la docencia policial;
- las tendencias de la docencia;
- el meso *curriculum* y la adecuación curricular;
- la planificación didáctica;
- las buenas prácticas de transposición didáctica;
- la formación por competencias;
- la formación por retos de aprendizaje;
- o enfoques y prácticas de evaluación de los aprendizajes y del desarrollo de competencias.

El régimen a través del cual se desarrollará el Programa de Actualización y Capacitación Docente debiera incluir las modalidades de charlas, conferencias, seminarios, asistencia a congresos, debates, foros, tanto si se desarrollan allende las academias o en la DNEP como si se desarrollan en cada una de las academias. Más importante aún, la Actualización Docente hará uso de *pódcast* y de *chats educativos* especializados en docencia que, por supuesto y de rigor, deberán estar animados por *community manager*.

Como medida remedial, el subcomponente de Capacitación Docente atenderá la formación inicial docente para todos aquellos docentes en ejercicio activo en las academias policiales que no cuenten con inducción o con formación docente. La Universidad Nacional de la Policía de Honduras (UNPH), a través de la Vicerrectoría Académica, promoverá el desarrollo de sucesivas promociones del Diplomado en Competencias Docentes para todos aquellos docentes en ejercicio activo que no tienen formación para el ejercicio de la docencia, hasta darle cobertura a todos los docentes policiales con la característica enunciada. El Diplomado en Competencias Docentes se certificará como Diplomado No Universitario y como Diplomado Universitario, caso este último en el que la UNPH lo registrará en la Dirección de Educación Superior (DES).

ii. LA PROFESIONALIZACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA POLICIAL

Por Profesionalización se entiende un tramo formativo que habilita para el ejercicio de la docencia con arreglo a los gajes del oficio docente, además de los gajes de la profesión policial; y por Especialización se entiende un tramo posterior a la formación general que no solo focaliza los conocimientos y las competencias en un área específica (la docencia) sino que, además, ocurre en el primer nivel de Postgrado académico, la Especialidad, lo que –según las **Normas Académicas de Educación Superior**– solo puede ser certificada después de un año académico de formación.

Todo docente policial, sea Policía u Oficial de Policía, debiera tener acceso a programas de profesionalización y especialización docente.

Por ello, la Vice Rectoría Académica de la UNPH, fomentará la Profesionalización y la Especialización de la docencia policial, a través de un Programa de Postgrado en el Grado de Especialidad en Docencia Superior tanto para los docentes en servicio en las academias como para aquellos Policias y Oficiales de Policía que aspiren en el futuro a tomar asignaciones en las academias de formación policial.

La profesionalización y la Especialización en Docencia debe formar parte de la oferta académica de la UNPH; igualmente, la Profesionalización y la Especialización Docente puede ser tomada en cualesquiera Universidad estatal, en la medida que la formación docente es una prerrogativa del Estado aunque –aunque existe al menos una Universidad que se dedica exclusivamente a la formación docente– no existe una institución universitaria que tenga la exclusividad de la formación docente.

La movilidad académica tradicionalmente sostenida con la República de Chile, específicamente con el cuerpo de Carabineros de Chile, debiera seguir siendo una fuente importante de Especialización de la Docencia Policial, complementada ahora con la cooperación con otras policías del Continente.

iii. LA ESPECIALIZACIÓN EN CIENCIAS POLICIALES DE LOS DOCENTES POLICIALES

Todo docente policial, sea Policía u Oficial de Policía, debe tener una triple condición: no solo deber ser *i)* Policía u Oficial de Policía, sino que además debe

ser ii) un profesional y un especialista de la docencia policial y *iii)* un especialista de una rama específica de las Ciencias Policiales.

Lo anterior quiere decir que el docente policial, sea Policía u Oficial de Policía, debe contar con la habilitación profesional certificada como Policía, la habilitación como docente policial y la formación especializada en una Ciencia Policial específica. Esta Ciencia Policial específica puede ser una ciencia disciplinaria como el Derecho Penal, el Derecho Procesal Penal (todo el campo de formación Jurídica), o las Ciencias Forenses interdisciplinaria que integran la Criminalística; también, esta Especialidad puede referir a ciencias interdisciplinarias como la Criminología. La DNEP y Rectoría de la UNPH desarrollarán un Programa de Monitoreo de la Especialización Policial de los Docentes Policiales.

iv. EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN DE FORMADORES POLICIALES

Está claro que la DNEP y sus academias (o escuelas, el nombre es indistintos aunque tengan tradiciones diferentes) se dedica a la formación inicial y a la formación continua de Policias y Oficiales de Policía; en otras palabras, se dedican a la producción social de la Policía. Para ello, la DNEP y sus academias (o sus escuelas) necesitan una planta de docentes policiales especializados y certificados.

Para la formación inicial y la formación continua de la planta de docentes policiales, en otras palabras, para la reproducción social de la docencia policial, la DNEP y sus academias (o escuelas) necesitan una planta de formación de formadores policiales.

La UNPH, a través de su Vicerrectoría Académica y de su Dirección de Postgrado, Investigación e Innovación, institucionalizará la Unidad/Departamento/ Dirección de Formación de Formadores Policiales encargada de desarrollar el Programa de Formación de Formadores Policiales bajo cuya tutela estarán todos los temas y programas de formación docente policial, trátese del Diplomado en Competencias Docentes o de la Especialidad en Docencia Superior o en Docencia Policial.

El proceso de conversión de un docente policial en un formador de formadores policiales será controlado por la DNEP a través del Programa de Formación de Formadores Policiales siguiendo criterios de experiencia, especialidad, antigüedad, publicaciones e idoneidad. La UNPH certificará a los formadores de formadores policiales.

v. LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA CARRERA DE DOCENTE POLICIAL

Todo docente policial debe desempeñarse en un marco institucional y en una cultura organizacional que le garanticen las condiciones necesarias e indispensables para realizar bien su labor y, a la vez, hacerlo en un marco comprensivo de desarrollo profesional de Carrera, no solo como Policía sino que también como docente policial.

En tanto que campo profesional de desempeño, la docencia policial amerita ser asumida como Carrera y como tal debiera garantizar desarrollo profesional a quienes la ejercen. Ello implica la existencia de

- normas de desempeño de la docencia policial;
- normas de evaluación del desempeño de la docencia policial;
- normas de Rotación y Egreso de la docencia policial.

La DNEP –a través de Dirección de Gestión Académica de la Vicerrectoría Académica de la UNPH– gestionará la emisión y aplicación de la normativa enunciada que garantiza que la docencia policial se ejerce con sentido de desarrollo profesional de Carrera, esto es, con mecanismos claros y previsibles sobre cómo se ingresa a la docencia policial, cómo se ejerce, cómo se evalúa, cómo ocurren las rotaciones y las promociones y cuáles son las causas para el egreso de la docencia policial.

Las *Normas de Desempeño de la Docencia Policial* deben garantizar que

- al docente se le realiza un proceso de inducción a la academia y al Modelo Pedagógico del Sistema de Educación Policial (SEP), lo que implica socializar con el docente policial las políticas de formación y el *Modelo Pedagógico del SEP*; el Plan de Estudios o Diseño Curricular de la Carrera para la que ejercerá la docencia, con especial énfasis en la descripción mínima del espacio curricular que servirá y en las competencias específicas a cuyo desarrollo concurre; la *Guía de supervisión*; el calendario académico anual o correspondiente al periodo académico, los horarios, la carga académica asignada, y la fecha de inicio de labores de docencia; y
- al docente se le comunican con claridad los criterios y los estándares de desempeño, lo que implica comunicar las políticas docentes del SEP, el modelo de portafolio docente, la *Guía de planificación didáctica* (el formato de jornalización y el formato de programación o planificación de aula), el procedimiento y los plazos de tiempo para presentar la jornalización, la programación de aula y el portafolio docente, las estrategias docentes o didácticas para la enseñanza-aprendizaje coherentes con el desarrollo de

competencias (la modelización o simulación controlada, la resolución de problemas, el estudio de caso y el proyecto); la *Guía de evaluación de los aprendizajes* o del desarrollo de competencias policiales, y las estrategias y las herramientas para la evaluación de los aprendizajes o el desarrollo de competencias, y la *Guía de evaluación del desempeño docente*.

Las *Normas de Evaluación del Desempeño de la Docencia Policial* deben garantizar que la valoración del trabajo del docente policial sea el producto de la aplicación profesional de herramientas de evaluación del desempeño; para evaluar el desempeño docente, la DNEP realizará las salvaguardas para que las academias de formación policial

- apliquen rúbricas de valoración del portafolio docente;
- utilicen la práctica de la observación, anunciada o no anunciada, a la labor docente;
- tomen en cuenta la autoevaluación docente;
- apliquen encuesta a Aspirantes y Cadetes sobre el trabajo docente,
- apliquen pruebas estandarizadas y las utilicen como indicadores,
- acuerden con los docentes metas y expectativas y los conviertan en planes de mejora continua cuyo cumplimiento se mida periódicamente, y
- utilicen escalas de ratings del desempeño docente.

Las *Normas de Rotación y Egreso de la Docencia Policial* deben garantizar que la docencia cuente con movilidad profesional con arreglo a propósitos institucionales y que las academias de formación policial cuenten con el mejor talento policial siempre. Se busca que

- las rotaciones sean una figura de gestión flexible del talento humano según necesidades previamente diagnosticadas; nunca son un castigo o una degradación laboral;
- las rotaciones ocurran con arreglo a necesidades académicas y se dan en el radio de especialidad del docente policial;
- el egreso de la docencia policial sea el resultado de las recomendaciones de la evaluación del desempeño.

10.

Política de Internacionalización de la Educación Policial Honureña

Estado de la situación:

Es de larga data la tradición hondureña de formar a parte de sus Oficiales de Policía en una de las academias de Carabineros de Chile; varios de los líderes históricos de la PNH han sido y son “Carabineros”. Por el contrario, varias Policías de la Región (Panamá, República Dominicana) mantienen la tradición de formar parte de sus Oficiales de Policía en la Academia Nacional de Policía General José Trinidad Cabañas (ANAPO). En el último lustro Honduras ha ampliado la ratio de países (EEUU, Colombia, México, Rusia, España, Israel, República de China en Taiwán, Japón, Brasil, etc.) con los que comparte convenios académicos y acuerdos específicos de formación policial.

Alcance:

- Programa de movilidad académica internacional de docentes y estudiantes policiales.
- Proyectos de acreditación de programas de formación policial.
- Programa de internacionalización de la oferta de formación policial del SEP.

Propósito:

La **Política de Internacionalización de la Educación Policial Hondureña** pretende darle coherencia a la movilidad académica internacional de docentes y estudiantes policiales, y acreditar e internacionalizar programas hondureños de formación policial.

La *Política de Internacionalización de la Educación Policial Hondureña* tiene **tres componentes**:

- a.** Movilidad Académica Policial;
- b.** Acreditación de Programas de Formación Policial; y
- c.** Diseño y Desarrollo de Programas Internacionales de Formación Policial.

i. MOVILIDAD ACADÉMICA POLICIAL

La *Movilidad Académica Policial* es un componente que está presente y es central en las relaciones de la PNH con Carabineros de Chile; históricamente, parte de los líderes de la PNH se han formado en Chile. Es movilidad académica internacional de estudiantes policiales; cabe decir que la movilidad académica de docentes policiales no solo ha sido menor sino que casi inexistente. Esta Política asume que la movilidad académica de docentes policiales (de ida y de vuelta) debe alcanzar el mismo volumen o mayor que la movilidad de estudiantes.

El componente *Movilidad Académica Policial* se implementará a través de las siguientes dos medidas de acción:

- Intercambio académico internacional de estudiantes policiales. Honduras ha sido un tradicional emisor de estudiantes; ahora se asume como receptor de estudiantes policiales.
- Intercambio académico internacional de docentes policiales. Honduras ha sido un tradicional emisor de estudiantes; y –en menor medida– un tradicional receptor de instructores policiales. En adelante, la PNH auspiciará la movilidad (de ida y vuelta) de docentes policiales.

ii. ACREDITACIÓN DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN POLICIAL

La *Acreditación de Programas de Formación Policial* es un componente subsecuente a, y consecuente con las prácticas y las medidas de evaluación y aseguramiento de

la calidad educativa de programas e instituciones académicas policiales. Dado que la SEDS ha desarrollado las bases para que las academias policiales hondureñas cuenten con toda la infraestructura escolar y logística educativa necesarias para la formación policial, puede enunciarse que el SEP y sus academias están en condiciones de liderar proyectos de acreditación de programas en el marco del Sistema Internacional de Aseguramiento de la Calidad Educativa Policial (SIACEP) y de la Red de Internacionalización de la Educación Policial (RINEP).

El componente *Acreditación de Programas de Formación Policial* se implementará a través de las siguientes cinco medidas de acción:

- participación activa de la UNPH en el Sistema Hondureño de la Acreditación de la Calidad de la Educación Superior (SHACES).
- acreditación del Programa de Formación Inicial del ITP;
- acreditación del Programa de Licenciatura en Administración Policial de la ANAPO;
- participación activa del SEP en el Sistema Internacional de Aseguramiento de la Calidad Educativa Policial (SIACEP);
- desarrollo del Proyecto SEP de Honduras. Primer Sistema Educativo Policial Acreditado Internacionalmente en el Marco de la RINEP y del SIACEP.

iii. DISEÑO Y DESARROLLO DE PROGRAMAS INTERNACIONALES DE FORMACIÓN POLICIAL

El *Diseño y Desarrollo de Programas Internacionales de Formación Policial* tiene sentido luego que, después de consolidar la educación policial a nivel nacional, las academias policiales hondureñas se conviertan en referentes para sus pares y para las Policías de la Región.

El componente *Diseño y Desarrollo de Programas Internacionales de Formación Policial* se implementará a través de las siguientes tres medidas de acción:

- desarrollo de Programas Internacionales de Formación Policial Convalidados o de Doble Titulación, en el ITP, dedicados a la formación de agentes policiales básicos;
- desarrollo de Programas Internacionales de Formación Policial Convalidados o de Doble Titulación, en la EIC, dedicados a la formación de agentes de investigación criminal y de peritos forenses para la investigación criminalística;
- participación activa del SEP en la Red de Internacionalización de la Educación Policial (RINEP).

La Política Educativa de la Policía Nacional de Honduras debe conducir al rediseño y el desarrollo pedagógico-institucional de la Dirección Nacional de Educación Policial, en tanto que órgano rector del Sistema de Educación Policial (SEP), en tanto que la nueva Ley Orgánica de la Policía manda que siga funcionando como tal en la ejecución de las políticas de formación inicial de nuevos policías y formación continua y perfeccionamiento policial de los funcionarios en servicio.

La DNEP sigue, ejecuta y cumple las directrices emanadas del Alto Mando; adicionalmente, también genera y direcciona políticas específicas de educación policial para garantizar la formación inicial, la formación continua (la profesionalización, la especialización y el desarrollo profesional) de los miembros de la Carrera Policial; y para garantizar la producción y reproducción del conocimiento policial especializado. En tal sentido, la DNEP cuenta con un conjunto de diez políticas de educación policial, las que gestiona para el mejor cumplimiento de su Misión.



“2019: Año de la Consolidación de la Educación Policial para la Transformación Institucional”